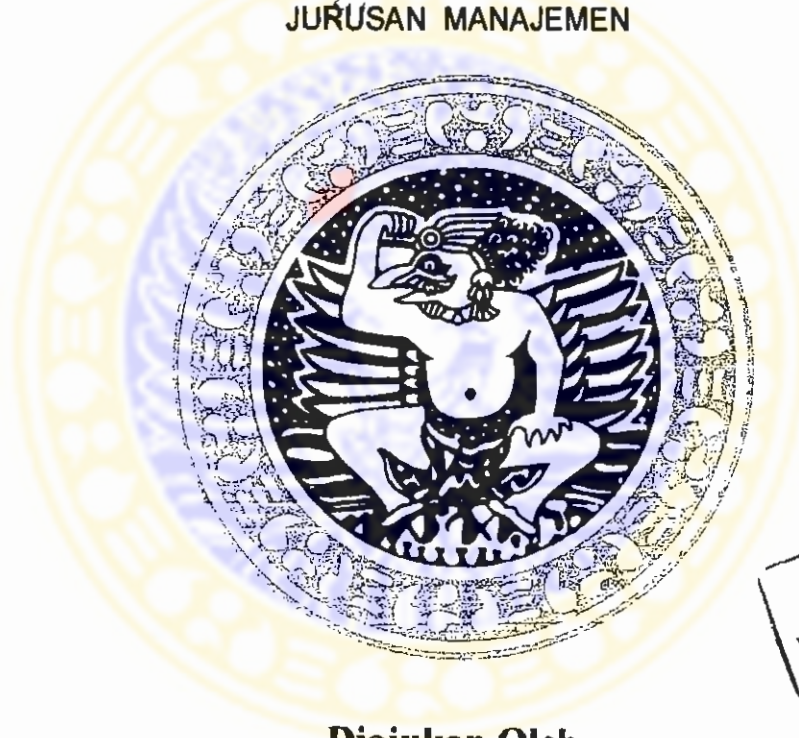


**ANALISA PENGARUH FAKTOR-FAKTOR
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN
KERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA
(PERSERO) SBU DISTRIBUSI WILAYAH II
JAWA BAGIAN TIMUR**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN



Diajukan Oleh

DENY RUDHINI

No. Pokok : 049821997 - E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

SKRIPSI

ANALISA PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) SBU DISTRIBUSI WILAYAH II JAWA BAGIAN TIMUR

DIAJUKAN OLEH :

DENY RUDHINI

No. Pokok 049821997 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,

Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.



TANGGAL : 19-02-2004

KETUA PROGRAM STUDY MANAJEMEN,

DR. H. AMIRUDIN UMAR, SE

TANGGAL :

Surabaya,.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk di uji

Dosen Pembimbing

Dra. Ec. Praptini Yulianti, M.Si.



ABSTRAK

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan finansial, jasa berwujud, berbagai tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan.

Tujuan pemberian kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan jasa-jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan (McKenna 2002:161).

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengaruh dari kompensasi finansial terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menekankan pada pengujian hipotesis yaitu pemberian kompensasi finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dan faktor kompensasi dominan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Distribusi Wilayah II Jawa Bagian Timur.

Konsep kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan, sementara konsep komitmen kerja terdiri dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial pada gaji, bonus dan tunjangan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada organisasi dengan nilai $F_{hitung} = 24,767$ sedangkan $F_{tabel} = 2,81$ dengan level of signifikan 5%, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan gaji merupakan faktor kompensasi finansial yang dominan mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai beta dari variabel gaji yaitu 1,019, nilai ini adalah yang paling besar jika dibandingkan dengan faktor bonus dan tunjangan.